

직업교육 교원 역량 강화 방안

김기홍* · 장명희** · 김종우***

* 한국직업능력개발원 연구위원 ** 한국직업능력개발원 선임연구위원
*** 한국직업능력개발원 부연구위원

직업교육 교원 역량 강화 방안

《요 약》

- 직업교육의 활성화와 전문계고등학교의 정체성을 확보하기 위해서는 교원의 양성 및 향상 단계에서 질적인 개혁에 기초하여 직업교육 교원의 전문성과 현장을 담보하는 역량을 강화해야 함.
 - 이를 위해 산업 현장성을 강조하는 교원 양성의 운영, 미래의 직업 세계 변화와 특성화 교육을 위한 교원 수급 체제의 구비, 다양한 향상 교육 프로그램의 개발 등 기존의 직업교육 교원 양성과 관리 체제를 정비하는 것이 선결 과제임.
- 전문계 고등학교를 중심으로 한 직업 교육 교원은 산업 현장의 기술 수준의 변화를 비롯하여 사회적 수요 변화에 탄력적으로 대응하여야 함. 전문계 고등학교 전문교과 교원의 역량 강화의 문제는 교직 입직 이전의 양성단계와 입직 이후의 연수단계의 측면에서 적절하게 해결해야 함.
 - 전문계 고등학교 전문교과 교원의 전문성이 새롭게 재 정의되고, 이에 따라 책무성이 확대되어야 함. 또, 전문계 고등학교 전문교과 교원의 전문성 강화와 책무성 확대의 차원에서 교원 선발과 임용 시험 제도의 개선이 논의되어야 함.
- 이에 본고에서는 주요국 직업교육 교원의 표준화된 직무 역량 기준과 이를 강화하기 위한 양성 단계 교육, 현직연수교육 및 역량 강화 정책을 살펴보고 우리나라 직업교육 교원의 역량 강화 방안을 제시하고자 함.

직업교육 교원 역량 강화 방안

I. 문제제기

■ 중등 단계 직업교육 교원의 역할 변화

- 노동시장 환경과 고용 구조 변화에 따라 직업교육에는 새로운 변화와 동력이 요구되고 있음.
 - 직업교육을 전담하는 전문계 고등학교는 이러한 변화의 동력을 수용할 수 있는 인재를 양성해야 하며, 사회적 능력과 평생 직업의 기초 능력을 습득할 수 있는 이원화된 통합 교육 훈련 체제로 전환되어야 함.
 - 이를 위해 직업교육 교원은 미래 지향적 시각을 바탕으로 전문성과 현장성을 겸비한 실천적 능력의 소유자로서의 역량을 지니는 것이 필수적인 전제 조건이 되고 있음.
- 직업교육 교원의 역할은 교원과 그 주변의 관계성에 따라, 그리고 교원에 대한 사회적 역할 기대에 따라 다양하게 나타남.
 - 광의적인 의미의 직업교육 교원의 역할은 크게 변하지 않지만, 직업교육은 전공과 관련하여 가르치는 교육 내용의 변화가 클 수밖에 없기 때문에 직업교육 교원의 역할이나 직무 수행 능력도 변화되어야 함. 또한, 점차 창의적 교육의 중요성이 커지고 있음.
- 직업교육 교원의 역량은 일반 교원으로 갖추어야 할 역량과 전문교과 교원으로서 갖추어야 할 핵심 역량을 포괄하고 있음.
 - 전문성 차원에서는 전공 지식과 기술(교수·학습 방법, 전공 교과 교육 내용, 일반 교육학적 지식)에 대한 역량
 - 실천적 능력 차원에서는 교원의 직무 수행 수업 활동, 학교 운영, 학생 지도 및 학급 경영, 교육 과정 개발 및 운영, 산학 협동 및 지역 사회와의 연계에 대한 역량과 자기 계발 차원에서 전문성 신장을 위한 연구 및 연구 활동 참여에 대한 역량, 가치관 차원에서 교직에서의 적성·인성 함양과 올바른 교직원관에 대한 역량 등을 포함함.

Ⅱ. 직업교육 교원의 현황과 문제점

▣ 직업교육 교원의 현황

- 전문계 고등학교 교원 수는 2000년에 들어서 학령인구 감소 추세와 전문계고의 일반계고로의 개편과 함께 지속적으로 감소
 - 2000년 40,655명(일반계고 63,696명)으로 전체 교원 수의 38%를 차지하였으나, 2008년에 35,646명(일반계고 84,381명)으로 전체 교원 수의 29%로 감소하여 8년간 9% 감소

〈표 1〉 전문계 고등학교 교원 수 현황

항목	연도	2000	2002	2004	2005	2006	2007	2008	
교원 수	전문계고	농업고	1,132	1,198	1,201	1,289	1,121	1,096	1,026
		공업고	14,064	13,849	14,076	13,660	13,575	13,415	13,136
		상업고	12,963	12,925	12,881	10,058	10,211	9,991	8,828
		수해고	325	324	322	319	318	322	318
		가사고	92	213	262	410	234	443	466
		전문고	3,320	3,597	4,053	3,471	3,529	3,577	3,908
		종합고	8,759	7,506	5,534	8,268	8,253	7,730	7,964
		소계	40,655	39,612	38,329	37,925 (37,253)	37,241 (36,750)	36,574 (36,549)	35,646 (36,406)
	일반계고	63,696	74,692	78,147	78,486 (79,158)	80,692 (81,183)	81,776 (83,662)	84,381 (86,500)	
	합계	104,351	114,304	116,476	116,411	117,933	118,350 (120,211)	120,027 (122,906)	

자료: 김기홍 외(2009), 「직업교육기관 교원 역량 강화 방안」.

- 2008년도 현재 전문계고 교원 현황을 보면, 전체 교원 수는 36,550명이고, 이중 전문교과 교원은 16,447명(보통교과 교원 18,395명)으로 44%임.
 - 전문교과 교원 중 정교사는 15,014명, 실기 교사는 103명, 기간제 교사 1330명이고, 산학 겸임 교원은 398명임,
 - 계열별로는 농업고와 공업고는 전문교과 교원이 많으나, 상업고, 가사고, 종합고는 전문교과 교원보다 보통교과 교원이 많은 편임.

〈표 2〉 전문계 고등학교 계열별 교원 수(2008)

계열	정원	보통 교과 (A)	전문 교과				전문 상담 (C)	보건 (D)	사서 (E)	합계 (A+B+C+D+E)	산학 겸임	원어민	조교
			정규 교사	실기 교사	기간제 교사	소계 (B)							
농업고	1,097	419	524	0	56	580	8	17	2	1,026	45	6	27
공업고	13,406	5,437	6,852	35	513	7,400	96	176	27	13,136	143	58	271
상업고	9,200	4,543	3,680	26	390	4,096	61	107	21	8,828	69	46	69
수해고	329	149	135	0	26	161	1	5	2	318	13	2	0
가사고	462	241	191	1	24	216	3	6	0	466	27	9	3
전문고	3,952	1,877	1,723	29	183	1,935	27	63	6	3,908	50	27	29
종합고	8,104	5,729	1,909	12	138	2,059	55	106	15	7,964	51	90	20
계	36,550	18,395	15,014	103	1,330	16,447	251	480	73	35,646	398	238	419

자료: 교육과학기술부(2009), 「2008년 전문계 고등학교 현황」.

■ 직업교육 교원 양성의 문제점

- 전문계 고등학교 전문 교과 교원의 양성의 문제점으로 특성화고와 마이스터고 등 전문계 고등학교 개편 추세에 발맞춘 교원 양성이 어렵다는 점이 있음.
 - 이러한 문제의 원인은 일차적으로 교원 양성 시스템의 문제, 즉 교직 과정을 이수하더라도 임용이 보장이 되지 않으며, 대학에서 교직 과정 이수 가능 분야가 제한적이기 때문임.
 - 전문계 고등학교 전문교과 교원 양성 교육 내용의 측면에서 보면, 교직교육에서 전문계 고등학교 교과교육의 특성 반영 미흡, 제한된 산업체와 연계된 현장 실습으로 관련 전문성이 미흡함.
 - 따라서 우수한 전문계 고등학교 교원을 확보하기 위해서는 임용을 전제로 한 양성시스템의 보완과 노동 시장과 연계된 교원 양성 교육내용의 보완 및 현장 실습 제도의 강화가 요구됨.
- 전문계 고등학교 교원의 자격 제도의 경직성 문제가 발생하고 있음.
 - 일반계고와 달리 노동시장의 인력 수요에 영향을 직접적으로 받는 전문계 고등학교는 필요에 따라 학과나 학교 개편을 해야 하지만, 이에 필요한 신규 수요 표시 과목 개설의 한계가 있음.
 - 특히, 특수 분야의 직종에 해당하는 신설 교원 자격이 필요한 경우 노동 시장의 변화에 따라 그 수요가 적기 때문에, 정규 교원 양성 시스템에서 흡수하기에는 무리가 있음.
 - 이러한 분야의 경우 교원 자격의 통합이나 광역화를 통해 흡수하거나 산업체의 경력자나 국가 기술 자격증 소지자를 일정 기간 교육 후 기간제 교원으로 임용할 수 있는 방안을 모색해야 함.

- 전문계 고등학교 전문교과의 특성을 반영한 임용 제도의 개선이 필요함.
 - 현재 임용 제도는 제1차 선택형 필기시험, 제2차 논술형 필기시험, 제3차 교직 적성 심층 면접과 수업 능력 및 실기·실험 평가에서 교원으로서의 자질과 교직 수행 능력을 중점 평가하도록 되었지만, 전문계 고등학교 전문 교과에서 강조하는 실기 지도 능력의 평가는 시·도 교육청별 차이가 있음.
 - 따라서 전문계 고등학교 전문 교과의 특성을 반영하는 임용 제도의 추가적인 보완이 요구되며, 임용 시험을 주관하는 시·도 교육청 수준에서 보완이 이루어져야 함.

- 전문계 고등학교 전문교과 교원의 역량을 강화하기 위한 현직 교육(연수) 체제를 개선하여야 함.
 - 현재 일회성 연수 과정이 주를 이루고, 연수 대상의 요구 및 수준을 반영한 과정 운영에 한계가 있으며, 연수 기관 및 프로그램의 다양성이 부족한 실정
 - 이를 개선하기 위한 기존의 대학중심의 연수보다는 직업교육 특성을 반영한 전담 연수원의 운영이나, 산업 동향과 신기술을 접근할 수 있는 산업 분야별로 특성화된 전담 연수원을 운영하는 것도 검토해야 함.

- 현재 우리의 중등 단계 직업교육의 장인 전문계 고등학교는 마이스터고와 특성화고 중심으로 체제 전환의 과정에 있고, 특히 학령인구의 감소에 따라 학교 수의 조정 과정에 있음.
 - 이러한 변화의 역동성 속에서 전문계고 등 학교의 교육 정체성과 경쟁력을 확보하기 위한 노력이 필요하며, 이 과정에서 교육의 한 주체인 교원의 역량 강화를 위한 노력도 매우 중요함.

- 이에 이어지는 절에서는 주요국³⁾들이 직업교육 교원의 역량 강화를 위해 교원 양성교육과 현직 교육시스템에서 제도를 강화하며 정책적 지원을 하고 있는가를 살펴보고, 우리나라의 직업교육 교원 양성에 주는 시사점을 제시하고자 함.

3) 주요국의 범주는 미국, 일본 독일에 한정하였음.

Ⅲ. 주요국 직업교육 교원 역량 강화 실태

1. 직업교육 교원의 직무수행을 위한 역량 기준

■ 미국의 직업교육 교원에 대한 역량기준 NBPTS(National Board for Professional Teaching Standards)

- 미국은 직업교육 교원에 대한 역량기준인 NBPTS를 국가 차원에서 제시하고, 이를 각 주정부의 특성을 반영하여 활용하고 있음.
- 1987년에 설립된 NBPTS는 교원에게 필요한 핵심조건으로 ① 학생과 학습에 대한 헌신, ② 과목과 교수 방법에 대한 이해, ③ 학생들의 학습에 대한 관리 및 모니터링, ④ 학습과 관련한 경험을 통한 체계적인 생각, ⑤ 학습 공동체의 구성원으로서의 역할을 제시(McCaslin & Parks, 2002)
- 또한, NBPTS는 핵심조건뿐만 아니라 과목에 따른 교원의 역량 기준인 직업 교육(Career and Technical Education: CTE) 교원의 역량 기준도 제시
- 직업 교육 교원의 역량 기준(<표 3> 참조)에 기초하여 각 주정부는 자체 특성을 반영한 기준을 설정하여 사용하고 있음.

<표 3> NBPTS의 직업 교육 교원 역량 기준

영역	항목	지표
학습 환경조성	학생에 대한 지식	· 학생에 대한 헌신, 학생들의 요구를 이해하기 위한 체계적인 평가과정 활용, 학생들의 요구와 산업현장의 변화에 대한 이해
	교과에 대한 지식	· CTE교과의 핵심 내용 이해, 직업 기초 능력의 이해, 현장 지식의 이해, 다른 교과와의 통합, 특정산업지식의 이해
	학습 환경	· 학습환경 맥락화, 효과적인 학급관리, 학생의 안전 유지, 민주적인 환경 조성, 학습, 발명, 위기관리에 대한 열정 강화
	다양성	· 공평하고 공정하며 다양성 있는 환경 조성, 다양한 산업 현장에 대한 소개
학습 촉진	전공 교과목에 대한 지식 확보	· 지식 습득을 증진시킬 수 있는 학습 활동 개발, 학생의 지식 습득 유도, 다양한 자원 및 재료 활용
	평가	· 다양한 목적 평가, 다양한 평가 방법 적용, 학생 스스로 평가할 수 있는 환경 조성, 평가 결과 피드백

<표 계속>

영역	항목	지표
일터로의 이행 촉진	직업에 대한 준비	· 학생의 직업 선택 지도, 학생의 취업 능력 신장, 직장 문화 및 기대 이해
	복합적 삶의 역할에 대한 관리	· 삶의 역할 이해, 개인의 경제 사정 이해 및 일상생활 관리 지도, 지역 사회 참여 준비
	사회적 발달	· 자아 인식, 신념, 특성의 발달 촉진, 독창성 및 팀워크 기술 개발, 바람직한 사회, 개인, 시민 윤리의 발달 강화
전문성 신장	반성적 실행	· 다양한 자원으로부터 체계적으로 결과 평가, 자신의 관점에서 반성, 지속적인 연구와 자기평가
	협동심	· 산업 및 지역 사회와 파트너십 구축, 타 교과 교사와의 협력, 고등 교육 기관과의 협력
	교육에의 기여	· 학교에 대한 기여, 동료에 대한 기여, 해당 과목에 대한 이해 증진
	가족과 지역 사회와의 협동	· 가족과의 파트너십을 통한 학생의 이해, 학생에 대한 가족의 관심 배양

자료: National Board for Professional Teaching Standard(2009). Career and technical education teacher standards.

■ 일본의 교원에게 요구되는 자질과 능력

- 일본의 교육양성심의위원회가 1999년 제출한 ‘양성과 채용·연수와의 연대의 원활화에 관하여’에서는 교원에게 요구되는 자질과 능력으로 지구적 시점에서 행동하기 위한 자질과 능력, 변화의 시대에 살아가기 위한 자질과 능력, 교원의 직무에 필연적으로 요구되는 자질과 능력을 제시함(<표 4>).

〈표 4〉 일본 교원에게 요구되는 구체적인 자질과 능력

항 목	구체적인 자질과 능력
지구적 시점에서 행동하기 위한 자질과 능력	· 지구, 국가, 인간 등에 관한 적절한 이해 · 풍부한 인간성 · 국제 사회에서 필요한 기본적 자질과 능력
변화의 시대에 살아가는 사회인에게 요구되는 자질과 능력	· 과제해결능력에 관한 것 · 인간관계에 관한 것 · 사회의 변화에 적응하기 위한 지식 및 기술 - 자기표현 능력(외국어의 커뮤니케이션 능력 등), 기초적인 컴퓨터 활용능력
교원의 직무에 필연적으로 요구되는 자질과 능력	· 학생과 교육의 바람직한 상에 관한 적절한 이해 - 학생관, 교육관 · 교직에 대한 애착, 긍지, 일체감 - 교직에 대한 정열·사명감, 학생들에 대한 책임감, 흥미, 관심 · 교과 지도, 학생 지도를 위한 지식, 기능 및 태도 - 교직의 의의와 교원의 역할에 관한 정확한 지식 - 학생들의 개성과 과제 해결 능력을 살려줄 수 있는 능력 - 학생들을 배려하고 감정 이입할 수 있는 능력 - 카운슬링 마인드 - 곤란한 사태를 잘 처리할 수 있는 능력 - 지역·가정과의 원활한 관계를 구축할 수 있는 능력

독일의 교원의 직무수행을 위한 표준화된 역량

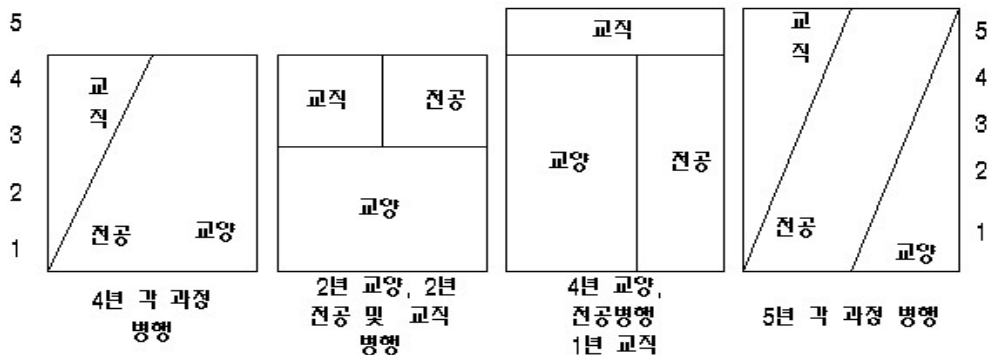
- 독일은 주 정부의 문화적 고유성을 인정을 하고 있지만, 연방 정부의 주요 정책 사항에 대해서는 통일적인 기준을 마련하여 각 주 정부가 적용할 수 있도록 하고 있음.
- 연방 차원의 기구인 문화성장관협의회(Kultusministerkonferenz)는 교원 교육의 표준화와 더불어 교원들이 갖추어야 하는 사항들을 명확하게 정의하고, 이러한 사항들을 교육목적을 규정하고 있는 주 정부의 학교 과 연계하여 적용하도록 함(Sekretariat der Staendigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland, 2004).
- 독일은 교원의 직무수행을 위한 표준화된 역량으로 다음의 4개 분야 11개 항목을 제시하고, 이를 바탕으로 교원 양성 교육에서 이론과 실습 단계를 통하여 역량을 강화하도록 하고 있음.
- 수업과 관련된 역량: ① 교원은 수업을 전문적으로 사실에 입각하여 계획하고, 이를 정확하게 전문성을 가지고 실행해야 함. ② 교원은 자연스럽게 학습 상황을 연출함으로써 학생들의 학습을 지원해야 함. ③ 교원은 자아결정의 학습과 활동을 통해 학생들의 능력을 촉진시켜야 함.
- 교육에 관한 역량: ④ 교원은 학생이 처한 사회문화적 삶의 환경을 알아야 하며, 학교 안에서 그들에게 개별적으로 긍정적인 발전을 이끌어 낼 수 있도록 지원해야 함. ⑤ 교원은 학생들에게 올바른 가치와 규범을 전해 주어야 하며, 자아 스스로 판단하고 행동할 수 있도록 지원함. ⑥ 교원은 학교와 수업 속에서 일어나는 난관과 갈등들에 해결점들을 찾아야 함.
- 판단과 관련된 역량: ⑦ 교원은 학생의 학습에 대한 전제조건이나 과정을 진단해야 함. ⑧ 교원은 투명한 판단 척도를 기초로 학생의 성과를 평가해야 함.
- 혁신과 관련된 역량: ⑨ 교원은 스스로 교직에는 특별한 요구가 부여된다는 점을 의식해야 함. ⑩ 교원은 그들의 직업을 항상 학습의 과제로 이해해야 함. ⑪ 교원은 학교의 프로젝트를 수행하거나 계획을 세울 때 참여해야 함.

2. 직업교육 교원 양성 시스템 실태

미국의 직업교육 교원 양성

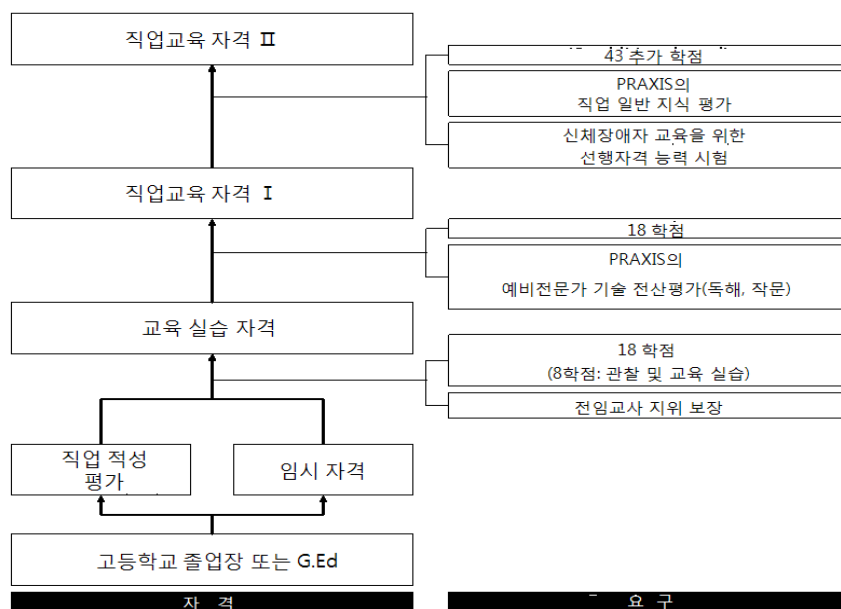
- 미국의 직업교육 교원 양성은 주 정부의 행정 권한 내에서 이루어짐.

- 양성 교육은 4년제 대학 과정에서 졸업 직전 6개월간의 실습이 이루어짐.
 - 직업교육 교원은 초등교원이나 중등교원을 교육대학과 교육대학원에서 양성되는 것과 달리 4년제 대학으로 일원화되어 있으며, 수업연한을 1년 연장하여 석사 수준인 5년제로 하고 있는 수가 많음.
 - 현재 13,000여 개의 대학의 양성기관들이 각 주에서 인정한 교원 교육 프로그램을 운영하고 있으며, 이들 중 약 500개 정도가 전국 교원 교육 평가인정위원회(National Council of Accreditation of Teacher Education: NCATE)의 인증을 받고 있음.
 - 4년제의 경우는 교양, 전공, 교직 과정을 4년간에 걸쳐 동시에 이수하는 방법과 2년간의 교육과정 후에 전공과 교직 과정은 3, 4학년에서 이수하게 하는 형태가 있음. 5년제의 경우는 4학년까지는 교양과 전공을 이수한 후 5학년에 가서 교직을 동시에 이수하게 하는 방법과 1학년에 5학년에 걸쳐 교양, 전공, 교직 과정을 동시에 이수하게 하는 방법임([그림 1] 참조).
- 미국의 교원 양성 기관 및 양성 과정이 다양함에 따라 교원의 전문성을 제고하기 위하여, 연방 정부 차원에서는 교사교육과정인정기준(National Council for Accreditation of Teacher Education, NCATE)을 정하고 있음.
- 연방 정부의 지침인 NCATE에서 제공하는 교원 양성 기관 운영 기준은 교원 양성 교육 프로그램, 교원 양성 기관의 학생, 교원 양성 기관의 교수 및 교원 양성 기관의 체제 등 네 가지 영역별로 설정되어 있음.



[그림 1] 교원 양성 프로그램 비교

- 이를 요약하면 첫째, 교수법에 대한 지식의 기초를 교육 과정에 반영하여야 하고, 둘째, 교원의 자질 중에서 교육 과정과 교수법이 가장 중요하며, 셋째, 예비 교원이 성취해야 할 기준으로 통합적 교수 능력, 타문화 이해능력, 문제 해결력, 통찰력, 건전한 직업관 등이 강조되고, 넷째, 현장 실습, 수업 및 학생 지도 등에 관한 계획 시 학교와 학교위원회간의 협력을 강조하고 있으며, 다섯째, 변화되는 지식 및 기술에 따른 교원의 계속연수를 강조하였고, 여섯째, 교원 양성체제의 다양성을 강조하고 있음.
 - 교생 실습은 학기 중 혹은 주에 따라 1년간 시행, 교생 실습 전 2학기 현생 실습이 필수임.
- 직업교육 교원이 되기 위해서는 양성 교육을 마친 후 직업교육 교원으로서의 자격증을 필수로 보유하여야 함.
- 자격증의 종류는 주마다 다양하게 분류하고 있으며, 일반적으로 초임 교원 자격증(initial teacher certification), 정규 교원 자격증(standard teacher certification), 전문 교원 자격증(professional teacher certification)의 세 종류로 구분할 수 있으며, 사례로 펜실베이니아 주의 직업 교육 교원 자격 체계는 [그림 2]와 같음.



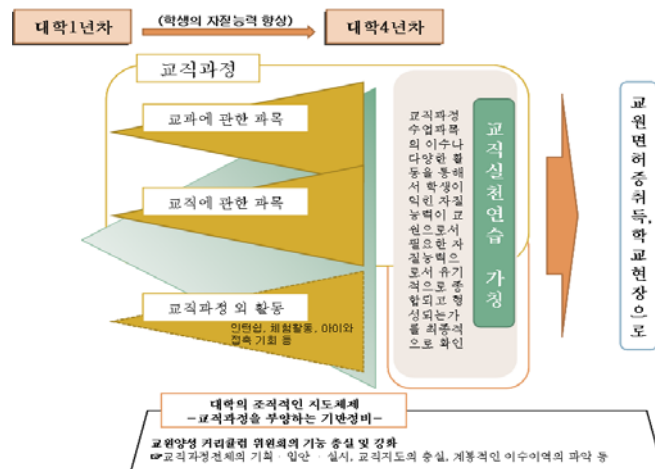
[그림 2] 펜실베이니아 주의 직업 교육 자격 체계

- 미국의 직업 교육 교원 자격 중 가장 높은 수준의 자격으로 인정받는 것은 국가교원 자격증 (National Board Certification)으로,
 - 각 주마다 발급되는 자격증과는 다르게 비영리 교육 단체인 NBPTS(National Board for Professional Teaching Standards)에서 발급하는 국가 수준의 자격임. NBPTS는 각 교과에 대해 우수한 교원이 알아야 하며, 할 수 있어야 하는 것에 대해 엄격한 기준을 정하고 있음.
- 초임 교원의 자격증인 임시 자격증은 학사 학위에 의해 발급되지만, 교육적 요건은 주에 따라 차이
 - 임시 자격증은 유효 기간이 정해져 있어 그 기간 내에 자격을 갱신하거나 전문자격증 또는 종신자격증을 취득하여야 함.
- 직업교육 교원 자격 중 NBPTS에서 부여하는 국가 교원 자격증은 최소 3년 이상의 교직 경력을 가진 교원에게 응시 자격을 부여하며, 포트폴리오심사와 시험을 통해 취득할 수 있음.
 - 포트폴리오 심사는 직접 개발한 교수 자료, 교실 수업 장면을 촬영한 비디오, 학생 수업 결과물, 자신의 수업과정에 대한 분석·설명 자료, 전공 분야의 전문가들과의 교류, 학부모와의 공조, 지역 사회 공헌 여부 등의 자료에 대한 심사를 통해 이루어지며, 심사원들은 전공지식을 전달하는 기술과 수업 운영 방법 등을 심도 있게 심사함.
 - 시험은 전공과 교육학에 대한 지식, 새로운 교육 장비나 프로그램에 대한 활용 능력, 교육 현안들에 대한 견해 등을 평가함. 이러한 심사 과정은 1~3년에 걸쳐 진행되며, 자격의 유효 기간은 10년임.

■ 일본의 직업교육 교원양성과 임용제도

- 일본의 직업교육 교원 및 일반 교원의 양성 과정은 동일하게 이루어지며, 교원은 교육·과학·문화부 장관이 인정하는 종합 대학 또는 전문대학에서 양성함.
 - 중등학교 교원들은 국립대학, 도·도·부·현의 공·사립 대학교 또는 전문대학에서 양성되며, 고등학교 교원들은 종합대학(학사 학위 과정)과 대학원과정, 국립 및 도·도·부·현의 공·사립대학에서 양성하고 있음.
 - 일본의 교원 양성을 위한 교육내용은 대학의 졸업 요건을 규정하는 대학설치기준과 면허장 취득을 위한 최저이수기준을 정하고 있는 면허법과 동법 시행규칙에 근거하여 편성되며, 일반교육과목과 전문교육과목으로 구분됨.

- 대학에서 일반교육과목의 설치기준은 인문, 사회, 자연의 3계열에 걸쳐 각각 세 과목 이상 합계 36단위 이상을 요구하고 있음. 전문교육과목은 19단위인 교직에 관한 전문 과목과 40단위인 교과에 관한 전문 과목의 두 영역으로 구성되어 면허법 동법 시행 규칙은 각각 필수과목과 최저 취득 단위 수를 면허장마다 규정하고 있음. 한편, 교원의 교육전문성 및 현장성과 관련하여 교직 과목의 이수단위가 증가하고 있는 추세임.
- 면허장은 전수면허장(대학원 석사과정 졸업), 1종(대학 졸업), 2종(전문대학 졸업) 면허장을 부여
- 일본 대학 학부 단계 교직 과정의 개선·충실 도모를 위해 ① 교직 실천 연습(가칭)의 신설·필수화, ② 교육 실습의 개선·충실, ③ 「교직 지도」의 충실, ④ 교원 양성 커리큘럼 위원회의 기능의 충실·강화, ⑤ 교직 과정에 영향을 끼치는 사후 평가 기능이나 인정 심사의 충실 등 다섯 가지의 방책이 제시됨.
- 교원의 임용은 각 도·도·부·현(都道府縣)의 교육위원회에서 학력시험 성적, 면접시험, 실기시험을 통해 선발. 양한 사회경험의 적절한 평가 등을 통해 인물의 평가를 중시하는 방향으로 채용 전형 방법을 개선하고 있음. 또, 조건부 채용 기간 제도⁴⁾를 적절하게 운용하고, 신규채용자의 교원으로서 적격성을 확인하도록 하고 있음.



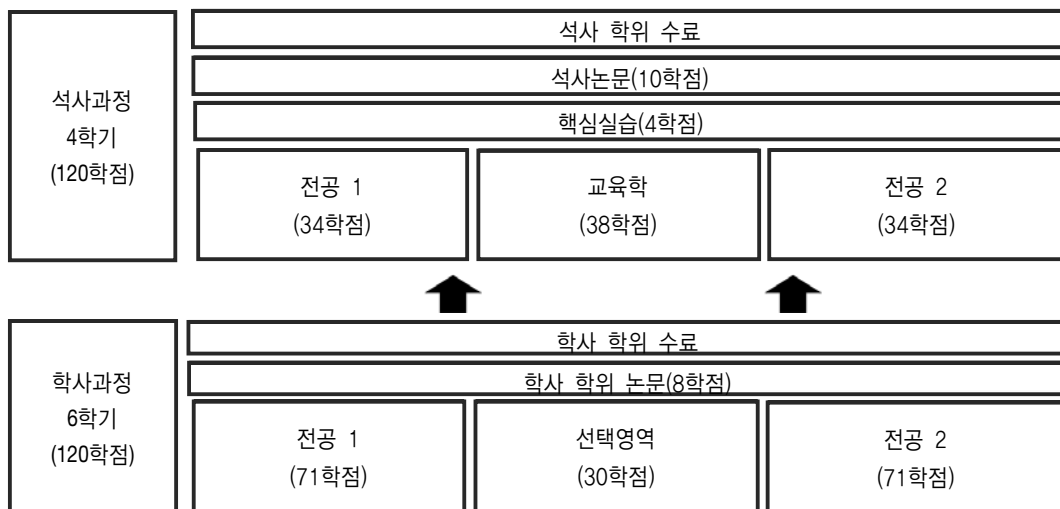
자료: <http://www.mext.go.jp>.

[그림 3] 교직 실천 연습의 이미지

- 4) 채용 전형에서 일정한 능력 실증을 얻은 자에 대해서 실무에 대한 적응 능력이 있는지 확인하는 제도이며, 일반의 지방공무원의 경우 6개월 동안 조건부 채용 기간의 직무를 양호한 성적으로 수행했을 때, 비로소 정식채용이 된다(지방공무원법 제22조). 학생들의 교육에 직접 종사하는 교사·준교사(임시 교사)·상근강사에 대해서는, 그 직무의 전문성 등 때문에 조건부채용 기간이 1년간(교육 공무원 특례법 제12조)이며, 그 기간 동안에 초임자 연수를 받게 되어 있음(동법 제23조).

독일의 직업학교(Berufsschule) 관련 교원 양성

- 독일의 경우, 공업 직업학교 교원은 종합대학교와 직업 교원 양성소에서, 상업 직업학교 교원은 경제대학과 종합대학교에서, 농업 직업학교 교원은 교육대학(pädagogische Hochschule)과 농업 아카데미에서 양성됨.
- 독일의 학위 제도는 1999년 Bologna 유럽 공동체 대학교육시스템 개혁에 따라 기존의 학사+석사(Magister)와 디플롬(Diplom) 과정이 학사(Bachelor)와 석사(Master) 학위 제도로 전환됨.
- 이러한 학위 제도의 개선은 교원 양성 제도에도 영향을 미쳐 점진적으로 학사(Bachelor)와 석사(Master) 과정으로 이원화하여 개혁되고 있음. 특히 이러한 학위 제도에 발맞추어 각 주 정부의 대학에서 적용하는 모델이 다르기 때문에, 통일된 모델을 소개하기는 어려운 실정임 (BLBS, 2008).
- 교원 양성은 학사과정(180학점)과 석사과정(120학점)으로 이원화 연계. 1학점은 30시간 기준). 대학교 교육 과정을 이수한 후 제1차 국가시험(학위논문과 구술시험)과 2년간 예비수습 교원 이후 2차 국가시험. 석사과정을 이수한 경우 1차 국가시험을 대체할 수 있음.
 - ※ 보쿰대학교의 교원 양성 모델을 보면, 정규과정으로 하나의 전공과정과 교원 양성과정을 동시에 이수하는 두 전공과정을 개설하고 있음.
 - 전공 분야로서 두 교수과목은 각각 71학점을 이수해야 하며, 전공 분야 외의 선택영역으로 정보공학, 외국어, 프레젠테이션/의사소통과 논쟁, 다른 전공과 연계된 분야, 실습 등에서 30학점을 이수해야 함. 예비 교원들은 이수해야 하는 선택영역에서 학교에서 실습을 해야 하며, 이후에 두 전공 학사 학위 과정은 전공분야와 관련 하나의 주제를 택하여 8학점이 부여된 학사 논문을 제출하여야 졸업하게 됨.
 - 두 전공 학사 학위 과정 이수 후 중등 단계 교직을 위해 2년제 석사과정을 통해 자질 향상을 위한 가능성을 제공하고 있음. 이 석사과정은 심화된 전공 교육 이외에 제1차 국가시험을 통과하기 위해 요구되는 전공교수법과 관련된 교육은 물론 교육학과 관련된 부분, 직업 현장인 학교에서 실습교육과 더불어 전문화된 교육을 포괄하고 있음.



자료: Überblick über das Bochumer Modell konsekutiver Lehrerbildung (Modifiziert aus: Studienbüro der Ruhr-Universität Bochum 2004, S. 17).

[그림 4] 보쿰(Bochum)대학교의 교원 양성 모델 사례

- 직업학교의 이론담당 교원은 상기의 교원 자격 과정을 이수하고, 실기담당 교원은 기능장 및 기술자 자격을 가진 자로 6개월간 교육대학에서 교육학을 이수해야 함.

3. 직업교육 교원 연수 시스템 실태

▣ 미국의 직업교육 교원 연수 시스템

- 미국은 직업교육 교원의 전문성과 현장 적응력을 위해 연수 기관에서 제공하는 연수 이외에 산업체 연수에 대한 필요성을 강조하고 있음.
 - 학교와 산업체 간 협력의 일환으로 지역의 특성에 따라 다양하게 제공하고 있으며, 주로 방학 기간 중에 교원의 인턴십 형태로 프로그램이 진행됨.
 - 이러한 교원 연수 프로그램은 학교, 대학, 산업체 간 연계로 이루어지며, 크게 경험과 연계적 부분의 두 부분으로 나뉨.

- 이를 위해 산업체에서 경험적 부분을 담당하며, 대학은 연계적 부분의 연수를 담당함. 이와 더불어 산업체는 교원에게 산업체가 요구하고 있는 인력의 질이나 인력수요 전망 등에 관한 정보를 제공하고 자문의 역할을 수행함.

● 미국 현직 교육의 주요 특징

- ① 학교 구에서 자체적으로 실시하는 다양한 워크숍, 강연회. ② 교원 양성 기관이 주관하는 계절제 강좌, 야간 강좌, 주말 강좌, 통신교육 등 다양한 방법, ③ 일반적으로 교원 자격증의 유효 기간을 정하고 이 기간 안에 대학원 과정을 통해 필요한 학점과 학위를 취득, ④ 각 학교 구의 연수 프로그램의 시간 수에 따라 연수 학점이 부여, 각 주 교육부에 의하여 인정 여부를 결정하는 연수학점제 실시. ⑤ 교원의 교직개발센터를 중심으로 교원 연수를 활성화, ⑥ 학비 보조, 특별 휴가, 보수·승진, 상위자격 획득 등과 같은 직접적인 보상을 통한 교원들의 자발적인 연수 참여를 적극 장려

● 직업 교육 교원에 대한 전문성 신장 프로그램으로는 멘토링 프로그램

- 이를 원활하게 추진하기 위해 기존의 직업 교육 교원을 확보하고 신규 직업 교육 교원과 짝을 이루어 멘토링 프로그램을 실시할 수 있도록 유도하며, 나아가 단순한 멘토링만이 아닌 멘토와 멘티가 협력하여 서로의 리더십이나 역량, 전문성 등을 신장할 수 있는 연구·활동을 지원해 주고 있음.

● 미국 현직교사 교육의 근간은 대학에서의 학점이수

- 대학에 의한 현직 교육은 학위취득과의 연결은 물론, 교사의 지위, 신분, 급여수준과도 직접 관련되어 있기 때문에 현직 교육으로서의 상당한 유인력을 가짐.
- 주에 따라서는 대학에서 소정의 직전 교원 교육을 마친 사람에게 임시 자격증을 수여하고 일정기간 이내에 갱신하도록 하고 있는데, 이 갱신의 필수조건으로 대학에서의 소정의 학점을 취득할 것을 요구하고 있으며, 일정 기간의 교직 경력을 가진 교원에게도 대학에서 소정의 학점을 추가로 취득해야만 영구 자격증을 수여하기도 함.

● 현장 전문성을 개발할 수 있는 기회를 제공

- 다른 교과교원과 다르게 직업 교육 교원은 교육 과정에서 다루는 학문적인 내용과 실제 산업현장에서 활용할 수 있는 기술 사이에 차이가 있고, 이러한 차이로 인해 학교에서 교육하는데 어려움을 겪고 있기 때문에, MCCE(Missouri Center for Career Education)에서는 연구·개발부서와 직업 교육 교원과의 협력을 통해 현직 직업 교육 교원이 실제 산업현장에 맞는 교육 과정을 개발하고 적용할 수 있도록 지원해 주고 있음.

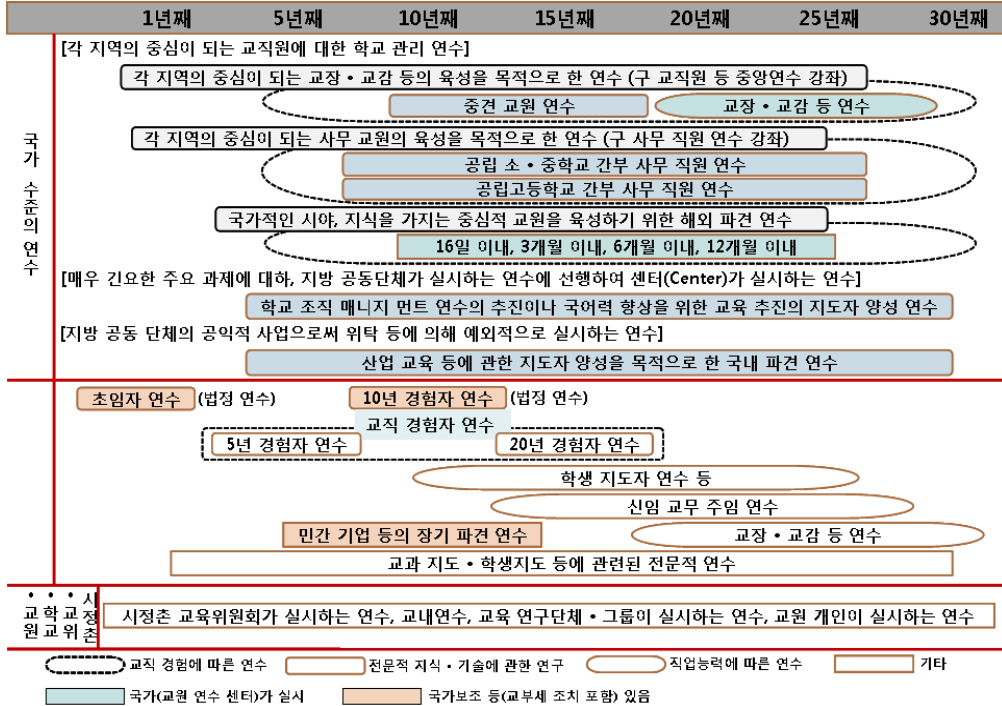
■ 일본의 직업교육 교원 연수

● 일본의 직업교육 교원 연수는 초임자 연수 및 10년 경험자 연수, 학교 조직 매니지먼트 연수, 장기 사회 체험 연수, 대학원 수학 휴업 제도가 있음.

- 초임자 연수 및 10년 경험자 연수를 보면, 초임자는 대학에서 배운 이론과 학교현장에서 교육 실천을 통합·발전시키고 교원의 직무 수행에 필요한 폭넓은 지식이나 역량을 얻게 하기 위해서, 1년간 학교 내외에서 연수를 실시
- 또, 10년 경험자 연수는 재직 기간이 10년 정도 된 교원에 대하여 특기 분야를 신장시키는 등 교원으로서 자질의 향상을 목적으로 능력·적성 등의 평가를 근거로 1년간 학교내외에서 연수를 실시하고 있음.
- 이와 같은 연수는 법률상 반드시 실시해야 하는 연수이며, 각 도·도·부·현(都道府縣) 교육위원회가 실시하고 있음.

● 학교에서는 조직 매니지먼트(‘관리’나 ‘경영’)의 발상을 도입하고 학교 운영을 개선하기 위해 노력하는 동시에 교장이 독자성과 리더십을 발휘하는 것을 요구하고 있어 향후 교원은 종합적인 관리 운영 능력을 익혀야 함.

- 이러한 관점에서 문부과학성은 학교 경영자로서 필요한 조직 매니지먼트연수의 모델이 되는 커리큘럼((i) 교장·교감용, (ii) 교직원용, (iii) 사무 직원용)을 개발하고, 그 내용을 설명한 DVD를 각 도·도·부·현(都道府縣) 교육위원회 등에 제공하고 있음.



[그림 5] 일본의 교원 연수 실시 체계

- 교원도 사회의 일원으로써 사회의 변화에 다양한 경험을 통해 폭넓은 시야를 확보하는 것을 요구하고 있음.
 - 일본은 이를 위해 장기 사회 체험 연수로 민간 기업, 사회복지시설, 사회교육시설에 일정기간 연수를 할 수 있도록 지원하고 있음.
- 대학원 수학 휴업 제도를 도입하여 대학원 과정을 이수할 수 있도록 함.
 - 대상은 공립학교의 신분인 교원으로 일정기간 동안 휴업을 하고 대학원에서 수학이 가능하도록 하고 많은 교원이 이 제도를 활용하고 있음.
- 전문교과 교원의 자리 향상을 위한 사업으로 ① 교육 개선 특별 연구 사업, ② 연구 성과 간행 사업, ③ 교원 산업 현장 연수 사업, ④ 교원의 해외 산업 교육 사정 연수 파견 사업, ⑤ 전국 연구 발표 대회 등 협력 사업, ⑥ 산업 교육 공로자 표창 사업 등을 실시하고 있음.

▣ 독일 직업교육 교원의 현직 교육

- 독일의 직업교육 교원에 대한 현직 교육은 교원향상교육(Lehrerfortbildung)과 교원계속교육(Lehrerweiterbildung)의 형태로 이루어지고 있음.
 - 교원향상교육은 어떤 직업 분야에 관하여 완전하게 자격을 갖춘 사람이 특정한 이유나 상황의 변화로 인하여 그 직분을 완전하게 수행할 수 없을 때, 부족한 부분은 연수를 통하여 보완하는 교육이며, 교원계속교육은 완전하게 필요한 자격을 갖추지 않은 사람이 부족한 역량을 채우기 위해 받는 교육임.
 - 이러한 교원의 직무능력 향상과 자아실현의 기회증진을 목적으로 하고 있는 독일에서의 교원 연수 계획, 연수내용, 연수방법, 연수평가 등에서 연수에 참가하는 사람의 의견을 충분히 반영하고 있음.
- 독일 연방 교육연구부는 직업학교 교원의 역량과 전문성을 향상시키기 위해 “직업학교 교원을 위한 혁신 연수(Innovative Fortbildung der Lehrerinnen und Lehrer an berufliche Schule)” 프로그램에 지원을 지원하고 있음.
 - 이 프로그램은 일차적으로 대학과정을 마친 학생들에 대한 교원 직무능력 개발을 위해 제공되며, 제 2단계는 예비과정 교습생들에 대한 능력 향상교육, 제 3단계는 교직에 종사하는 직업학교 교원들에 대한 연수를 목적으로 함.
- 새로운 직업학교 교원 연수 과정은 예비 교원과 현직교원의 수업의 질 향상에 기여하고 있으며, 장기적으로 직업 교육 교원 수의 미달을 고려하여 비교육학을 전공한 사람에게도 직업 교육 교원이 될 수 있도록 하는 이용 확대 정책을 시행하고 있음.
 - 특히 직업학교에서 교원 수급이 잘되지 않고 있는 전공과목이나 엔지니어 과정을 거친 대졸자들이 특별 전문직으로 직업학교의 수업을 할 수 있도록 하고 있음.
- 직업 교육 교원을 위한 혁신 연수 프로그램은 주로 제 2단계와 3단계의 교원의 전문성과 능력 개발에 중점을 두고 있는데 이 주요내용은 다음과 같음.
 - 첫째, 예비 교원의 능력개발을 위한 방책으로 ① 비교육학 전공자들을 위한 교수법 연수 지원,

- ② 예비 교원들을 위한 교원 연수 세미나와 직업학교, 산업체, 대학 간의 새로운 학습구성의 유형 연구를 위한 협의체 구성, ③ 교원 양성 지도자들의 능력개발(세미나 리더, 지도자, 직업 실습교원) 등을 지원
- 둘째, 현직교원을 위한 혁신 대책으로 ① 교직 초임 단계에서 전문성 획득, ② 혁신적인 전문 교수법 개발(IT나 멀티미디어와 관련한 직업분야), ③ 멀티미디어를 통한 수업과 환경 구성, ④ 직업학교의 변화와 지역 사회와의 직업 교육 협력에 따른 새로운 과제와 임무 적응을 위한 인력 개발 등을 지원(Das Landesinstitut Schleswig-Holstein für Praxis und Theorie der Schule. Kronshagen. <http://www.innovelle-bs.de>). 이들 프로그램은 각 주 정부의 지원으로 실행됨.
 - ※ 독일의 주 정부들이 시행하고 있는 예비 교원과 현직교원을 위한 교원 연수와 전문성 향상을 위한 능력개발 대책들은 개혁적인 내용을 제시하고 있으나, 실제 교원 연수 과정이 제도화가 구축되어 있지 않아 참여율이 낮은 편임. 일부 주 정부의 교원협회에서는 교원 연수의 조직을 강화하고, 교원 연수가 의무가 아닌, 하나의 권한으로 인식되어야 한다는 점을 강조하고 있음 (Philologenverband Baden-Württemberg, 2009).

4. 직업교육 교원에 대한 역량 강화 정책

■ 미국의 직업교육 교원에 대한 역량 강화 정책

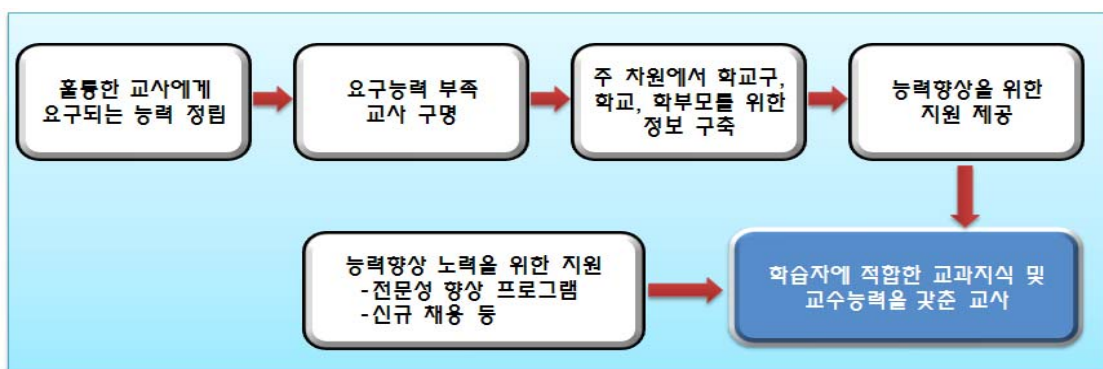
- 미국은 2001년에 제정된 NCLB법(No Child Left Behind Act)을 근간으로 직업교육 교원에 대한 역량 강화가 이루어지고 있음(Meeder, 2008).
- 직업 교육에 관한 대표적인 법령은 Carl D. Perkins법에서 제시하고 있는 것과 NCLB법에서 요구하고 있는 것을 비교하여 살펴보면 이를 더욱 명료하게 파악할 수 있음.
- Carl D. Perkins법에서는 직업교육 교원의 훈련(training)과 학습(Learning)을 향상시킬 것을 요구하고 있었으며, 이러한 내용은 NCLB법의 네 가지 원칙 중 책무성 및 평가 강화, 융통성과 지역 관리 강화, 현장 프로그램 개발의 원칙에 연계되어 있다는 것을 파악할 수 있음(<표 5> 참조).

〈표 5〉 교원 역량 강화 측면에서의 Carl D. Perkins법과 NCLB법의 관계

Carl D. Perkins법의 요구 사항	NCLB법의 기본 원칙			
	책무성 및 평가 강화	융통성과 지역 관리 강화	학부모 선택권 확대	현장 프로그램 개발
직업 교육과 기술 교육의 통합			●	●
교육 공학과 원격 학습		●	●	●
주 정부 차원의 성과 측정	●			
학문적 지식과 직업·기술적 기능	●	●		
직업 교육교원의 훈련과 학습 향상	●	●		●

자료: McCaslin & Parker(2003). National Career and Technical Teacher Education Institute Final Report. National Dissemination Center for Career and Technical Education.

- 주 정부는 NCLB법에 따라 우수 교원을 위한 기준(requirement)을 설정하게 되며, 이를 바탕으로 학교 구에서는 교원들이 기준에 적합한 능력을 함양할 수 있도록 지원하거나, 우수한 교원을 채용하는 역할을 담당하게 됨.



자료: Birman, et al.(2009). State and Local Implementation of the No Child Left Behind Act Volume VIII - Teacher Quality Under NCLB: Final Report. U.S. Department of Education, p.2.

[그림 6] NCLB의 교원 역량 강화 전략

- NCLB법은 교원의 자질 및 역량을 향상하는데 영향을 끼쳤으며, 현재 미국 정부가 추진하는 교육정책에서 핵심적인 역할을 하고 있음.

- NCLB법에서 말하는 우수한 능력을 갖춘 교사(high qualified teacher)는 연방 정부에서 최소한의 기준을 주고, 주 정부에서 각자의 실정에 맞게 구체적인 기준(standard)을 설정하게 되어 있음.
- 이를 바탕으로 모든 학생이 우수한 교원에게 교육을 받을 수 있도록 목표를 설정하고 정책을 추진하여야 한 NCLB법은 교원의 자질 및 역량을 향상하는데 영향을 끼쳤으며, 현재 미국 정부가 추진하는 교육정책에서 핵심적인 역할을 하고 있음.

● 주 정부 차원의 직업교육 교원(Career and Technical Education Teacher)에 대한 역량 강화 역시 NCLB법에 의거하여 추진되고 있음(Meeder, 2008).

- NCTQ(National Council on Teacher Quality)는 교원의 자질에 관한 사항을 다루는 협의회로서 매년 주 정부의 교원과 관련된 정책을 평가하고 있음.
- 이 평가에서는 주 정부 차원에서 우수한 교원(effective teacher)을 구명하고 유지하며, 그렇지 않은 교원을 제거하는 것을 주 정부의 책무로 규정하고, 이에 대해 평가하고 있으며, 구체적인 영역 및 목표는 <표 6>와 같음.

〈표 6〉 주 정부의 교원 역량 관련 정책 평가 영역 및 내용

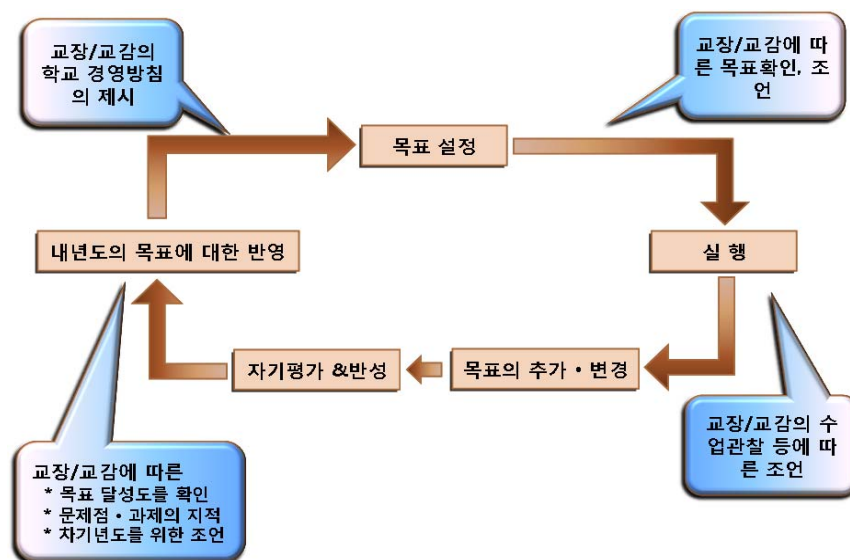
영역	주 정부의 목표	주 정부의 역할 및 책무
우수 교원 구명	데이터 시스템	교원 효과성 측정을 위한 데이터 시스템 구축
	효과성 평가	교수 효과성에 대한 엄격한 평가
	정년 보장	신중한 정년 보장 조치
우수 교원 고용	초임 교원 프로그램	초임 교원에 대한 효과적인 induction 프로그램
	면허 승급	교원 효과성 향상을 바탕으로 한 면허 승급
	보수 수준	정해진 보수를 지역 학교 구에서 정확히 지급하도록 조치
	우수교원 유지 보수	우수교원 유지를 위한 보수 지급
	사전 일 경험에 대한 보상	교과영역 관련 분야에서의 일 경험에 대한 보상
	결핍영역에 대한 차별화된 보수 지급	결핍되고 높은 요구가 있는 영역에서의 효과적인 교수를 위한 차별화된 보수 지원
	성과급	적절한 성과급 지급
	연금 융통성	간편하고, 융통성 있고, 모든 교사에게 공평한 연금 체계
	연금 중립성	중립적으로 근무 연 수마다 동일하게 오르는 연금 체계
비우수 교원 제거	새로운 교원 평가	모든 신규 교원에 대한 다원 평가 실시
	Unsatisfactory 평가	평가결과 능력이 부족한 교원 대한 해고 조치
	면허 허점	요구되는 능력을 갖추지 못한 교원이 계속 가르치는 것에 대한 방지

자료: National Council on Teacher Quality(2008). State Teacher Policy Yearbook: What States Can Do To Retain Effective New Teachers.

- 구체적으로 세 가지 영역에 15개 목표를 설정하고 있으며, 이를 주 정부가 만족시키고 있는지 여부를 평가하고 있음.
- 세 가지 영역은 우수 교원 구명, 우수 교원 채용, 비우수 교원 제거로 설정되어 있음. 이는 주 정부가 우수 교원 구명과 관련된 시스템을 구축하여야 하며, 교원의 효과성을 평가하여야 하는 것을 의미하며, 주 정부는 교원의 정년을 보장해 주는데 있어서 신중을 기하도록 규정하고 있음.

■ 일본의 직업교육 교원에 대한 역량 강화 정책

- 일본은 직업교육 교원 역량 강화 정책의 일환으로 교원의 실적 평가와 처우 개선을 하고 있음.
- 학교 교육의 성과는 교원의 자질에 좌우되기 때문에 교원의 능력이나 실적을 정확히 평가하고 그 결과를 배치나 처우 및 연수 등에 적절하게 반영
- 특히 문부과학성은 2006년도부터 새로운 위촉 사업을 실시하고, 교원 평가의 결과를 급여 등의 처우에 반영시키는 등 계속해서 새로운 평가 시스템의 개선하고 있음.



[그림 7] 교원 평가의 이미지

● 높은 지도력이나 뛰어난 실적이 있는 우수 교원을 표창하는 제도를 도입함.

- 표창 등을 받은 교원에 대하여 ‘발랄 선생님’(사이타마 현[埼玉縣]), ‘엑스퍼트(expert) 교원’(히로시마 현[廣島縣]), ‘수업의 철인’(에히메 현[愛媛縣]) 등의 칭호를 주고, 각종 연수회 등의 강사로 활용하고 있으며, 8곳의 교육위원회에서 표창 결과를 급여 등의 처우에 반영시킨 사례도 있고, 기말 근면 수당에 반영하거나 특별 승급을 실시함.

■ 독일의 직업교육 교원에 대한 역량 강화 정책

● 독일은 직업교육 교원 역량 강화 정책과 관련 된 가장 큰 이슈는 직업학교 교원 수급 문제임.

- 특히 독일의 교직사회에는 정년퇴직하는 교원이 증가하는 반면에, 교원 지망생 감소하고 있는 추세임.
- 2000년을 기준으로 보면, 현직 교원 중 35만 명이 2013년까지 정년퇴직을 하게 되어 학생 수가 큰 변화가 없는 한 30여만 명이 충원되어야 하지만, 직업학교의 경우 거의 1/3만 충원할 수밖에 없는 상황에 있음.
- 이에 교원인력 수급을 위해 연방주 정부문교성장관협의회는 장기적인 교원인력 수급을 위해 교직경로 분석, 교원의 임금제도의 개선, 비교육학 전공자나 직업경력자의 수업 보조를 위한 교원 임용제도 개선 등을 통해 교원 수급 문제를 완화하려고 있음. 특히 교원 양성대학에서 교직에 비준비과정 확대, 교육학 비전공 직업 경력자의 교원 임용 조건을 완화하도록 하고 있음.

● 독일의 교원 연수 지원 프로그램은

- 첫째, 장기적으로 직업학교에서 특정 분야에서 교원 인력 수급이 어렵기 때문에 이를 해결하기 위한 지원책으로 비교육학 전공자의 교원 임용, 즉 직업 경험을 가진 현장 전문가를 일정기간 교직 관련 과정을 이수하게 하여 채용할 수 있도록 하는 데 의미가 있고,
- 둘째, 현직교원에 대한 현장 전문성 강화와 교원의 자질 향상을 위한 연구 참여를 지원하는 데 있음. 독일 정부와 교직 관련 단체들의 모임인 ‘교직자 능력기준에 대한 협의회’는 교원들 스스로가 지속적인 연수와 훈련을 강화하여 새로운 노동 시장과 지식 세계의 변화를 교직에 반영하고 교육 과정에 응용할 것을 강조하고 있음(KMK, 2000).

5. 시사점

▣ 직업교육 교원에게 요구되는 역량을 표준화하는 것이 필요

- 미국은 NBPTS에서 국가 차원의 직업 교육 교원에게 요구되는 역량을 표준화하여 제시하고 있으며, 이를 바탕으로 주 정부 차원에서 다양하게 적용
 - 일본도 교원의 직무수행을 위한 역할과 역량기준으로 교원 양성심의위원회에서 규정한 교원에 게 요구되는 자질과 능력을 명시하고 있음.
 - 독일은 교원 양성 단계에서 교원으로서 갖추어야 할 직무 수행을 위한 11개 영역에서 표준화 된 역량을 제시하고 있으며, 우리나라와 달리 현실적인 현장교육과 연계가 되었다는 점에서 차이가 있음.
- 현재 우리나라의 경우 직업 교육 교원에게 요구되는 역량이 국가 차원에서 정립되어 있지 못한 실정임.
 - 더욱이 일반 교원과 직업 교육 교원의 특성을 반영한 차별화된 양성 과정 및 전문성 향상 과 정이 부재한 문제점을 가지고 있음.
 - 따라서 우리나라 역시 직업 교육 교원에게 필요한 자질 및 역량을 표준화하는 시도를 통해 직 업 교육 교원 양성 및 관리에 방향성을 정립할 필요가 있음.

▣ 직업교육 교원의 역량 유지를 위한 시스템 개선

- 역량을 갖춘 직업교육 교원 유지를 위해 교원 자격체계 개편 검토가 필요
 - 교원 자격 갱신 제도가 있는 미국과 달리 우리나라는 종신형 교원 자격의 형태로 역량 강화에 대한 자발적 동기 유발이 이루어지지 못하고 있는 실정임.
 - 따라서 우수한 교원을 확보하기 위해서는 교원 자격에 유효 기간을 부여하고, 기간이 만료된 경우 일정의 시험 및 검증을 통해 자격을 갱신하는 제도 도입을 검토할 필요가 있음.

■ 직업교육 교원의 현장성과 전문성 담보 필요

- 미국에서는 직업 교육 교원에게 일정 수준 이상의 현장 경험을 요구함. 특히 산학 협동 교원의 경우 일부 지역에서는 중등 교원 자격증을 소지하고 해당 분야에서 2,000시간 이상의 현장 실습 경험을 요구함.
 - 이처럼 직업 교육 교원에게 있어서 현장 경험은 매우 중요한 요소이며, 현장중심의 교육을 추구하는 직업 교육의 방향에 부합하기 위해서는 직업 교육 교원의 자격 요건에 현장 경험에 대한 기준을 강화할 필요가 있음.
- 독일의 경우 교원 자격과 임용은 교원의 이론적 지식과 현장 실무능력을 검증할 수 있는 체제로 되어 있음.
 - 독일에서 레알슐레 교원 자격증을 따고자 하는 경우 교원 교육법에 의해 대학교에서 교육 과정을 이수한 후 역시 제1차 국가시험과 2년의 현장 실습 그리고 2차 국가시험에 합격해야 함.
 - 우리의 경우 교직 이수 후 임용 시험에 합격을 해야 하지만, 실제 학교 현장과 연계된 실무능력 검증에는 미흡한 체제임.

■ 신규 직업교육 교원의 적응 강화 및 이직 방지를 위한 Induction 프로그램의 강화 필요

- 미국의 경우 신규교원이 입사하게 될 경우 멘토링 프로그램을 비롯한 다양한 프로그램 및 네트워크를 제공해줌으로써 교원의 적응 및 역량 개발을 지원
 - 우리나라의 경우 교직은 이직률이 낮다는 이유로 Induction 프로그램에 대한 중요성을 인식하지 못하고 있는 경향이 있음. 하지만 근래 들어 신규교사의 부적응 및 역량 부족 등의 문제점이 발생하면서 관심을 가지기 시작함.
 - 미국은 Induction 프로그램을 효과적으로 운영하기 위한 표준(induction program Standard)까지 개발하여 제공함. 우리나라도 직업교육 교원의 적응 및 역량 강화를 위해 Induction 프로그램에 대한 체계적인 지원이 필요함.

▣ 직업 교육 교원 역량 강화를 위한 중앙정부 및 시도교육청 차원의 일관된 정책 운영 필요

- 미국은 NCLB법(No Child Left Behind Act)에 의한 교원 역량 강화 정책이 주 정부를 비롯한 지역 학교 구 수준에서 일관되게 운영되며, 교원 역량에 대한 지속적인 모니터링 체제를 확립함으로써 교육의 질적 개선을 도모하고 있음.
- 우리나라의 경우 교원 역량 강화가 핵심 정책이라기보다는 학교의 체제 개편에 수반되는 부수적인 정책 과제로 간주되는 경향이 많아 중앙정부 차원에서 직업 교육 교원 역량 강화 및 관리와 관련된 정책 및 지침을 마련하고, 시도교육청 차원에서 이를 수행하도록 제도화 할 필요가 있음.
- 주요 선진국들에서 실시하고 있는 합리적인 교원 평가제를 도입할 필요
- 우리나라의 경우 교원 평가제를 도입하는 과정에서 이해관계자들의 합의가 이루어지지 않고 있는 실정임. 특히, 직업교육 교원의 경우 직업교육 현장의 특성이 반영되지 않은 교원 평가 기준을 적용하는 것에 대해 불만이 있음.
- 교원의 역량 강화라는 측면에서 반드시 교원 평가는 이루어져야 하며, 다양한 상황 및 여건을 고려하고, 모두가 공감할 수 있는 교원 평가 체제를 마련하는 것이 무엇보다 시급함.

IV. 직업교육 교원에 대한 역량 강화 방안

1. 전문계 고등학교 교원의 역량 강화를 위한 표준화 작업

▣ 전문계고 계열별 전문 교과 교원의 직무 수행기준 개발

- 정부 차원에서 전문계고 전문 교과 교원의 직무 수행 기준(안)을 개발해야 함.
- 전문계고 계열별 직무 수행 기준(안)에는 각 계열의 일반화된 직무 특성(수업 활동, 학생 지도 및 학급 경영, 교육 과정 개발 및 운영, 학교 운영, 산학 협동 및 지역 사회 연계, 전문성 향

상)과 전문화된 직무 특성을 반영하여야 함.

- 교원의 직무 수행을 크게 교수(teaching)와 행정업무 및 학생 지도로 직무 영역을 구분하여 개발할 필요가 있으며, 특히, 전공 교과 교육과 관련한 직무 수행기준은 전공 학과에 대한 직무 분석법에 의해 개발·운영해야 함.

▣ 예비 교원의 역량 개발 표준화 지침 개발

- ‘예비 교원의 역량 개발 표준화 지침’은 크게 ‘교과교육’과 ‘교과 내용 분야’로 나누어 개발하고, 우선적으로 전문계고 계열별 전문 교과 교원의 직무 수행기준이 개발된 후에 이에 준거하여 직무 영역별로 표준화하는 것이 바람직함.
- 특히, 예비 교원의 역량 개발 표준화 지침에 따라 전문계고 전문 교과 교원의 자격기준과 임용 방법을 개선하여야 함. 산업체 현장 경력자의 특별 연수를 통한 교원 자격 부여에도 이러한 ‘예비 교원의 역량 개발 표준화 지침’을 활용하는 것을 검토해야 함.

▣ 교원 역량 강화와 관련된 교원 평가제 및 관련 정책 평가의 실시

- ‘교원 역량중심의 평가제’의 도입 목적은 교원의 전문성 제고와 수업의 질 향상에 두어야 하며, 시행 주체인 교육 당국은 현재 시행하려는 교원 평가제가 교원 역량중심의 평가가 될 수 있도록 장점을 보완하여야 함.
- 교원 평가제가 교원의 역량중심의 평가로 될 수 있도록 다면적인 평가는 물론 다단계의 역량 평가를 통해 교원들이 우려하는 평가 결과에 대한 활용의 문제점을 보완해야 하며, 이를 통해 우수 교원을 유지하고, 비우수 교원에 대한 재 역량 강화를 위한 책무성을 담보할 수 있도록 해야 함.

2. 교원 양성 교육 시스템 개선

▣ 전문계고 전문교과 교원 양성 기관의 재정비 및 재구조화

- 전문계고 전문교과 교원 양성의 차별화와 특성화를 위해서 목적형 체제인 사범 대학(학과)은 전

문계고 계열별로 국가수준에서 유지하여야 할 산업 부분이나 수요가 많은 표시자격을 중심으로 전문화하여 사범 대학의 역할을 보완하여야 하며, 이와 반대로 일반 대학의 교직 과정은 축소하는 것이 바람직함.

■ 산업체 현장 실습의 내실화 및 교직 과정 개선

- 교원 양성 단계에서 전공 교과와 관련한 산업체 현장 실습과 학교 현장 실습을 내실화하기 위해서는 학년별 산업체 현장 실습을 단계별로 모듈화하여 교육 과정에 반영할 수 있도록 제도화하고, 이를 교원 양성 기관 평가 시 반영해야 함.
- 특히, 일시적인 현장체험교육이 아닌, 교직의 교육실습(4주에서 6주)처럼 졸업까지 학년별로 학점화하여 반영해야 하며, 이를 위해 기존의 교양, 교직, 전공과목의 이수 학점의 비율을 개선하여 추진이 되도록 해야 함.

■ 전문계고 전문 교과 교원 임용 개선

- 임용 시험에서 표시 과목의 자격기준에 따른 교과수업 능력을 3차 시험 과정에서 표준화하여 평가하는 것을 검토해야 함.
- 우수한 교원을 확보하기 위한 방안으로 장기적으로 수습교사제를 검토하고, 단기적으로는 교과 수업 능력 평가를 강화하는 것이 현실적임.
- 임용 시험에서 현장 경험이나 실기 능력지도를 중요하게 다루어야 할 것임.

■ 산업체 현장 경력자의 교원 임용 개선

- 산업체 현장경력을 교원임용 자격 기준에 포함하여 제시하고, 산업체 현장경력자 자질과 능력을 검증할 수 있는 임용 시험 절차를 마련하며, 일정 기간 교육 대학원이나 특별 연수프로그램을 이수하는 방안을 검토해야 함.
- 특히, 학교 현장에서 일정기간 근무(최소한 2년 정도)하여 실력이 검증된 기존의 산학점임교원은 학교장의 추천으로 단기 특별 양성과정이나 연수 과정을 통해 준교사나 정교원 자격증을 부여하는 것도 검토해야 함.

3. 교원 현직 교육 시스템 개선

■ 직업교육 전담 중앙연수원 및 권역별 전담 연수원 설치

- 중등 단계 직업교육의 특성을 반영한 ‘직업교육 전담 중앙연수원’을 설치 운영하거나 노동 시장의 변화에 따른 신기술에 대한 현장 직무 연수를 강화하기 위해 ‘권역별 특성화된 전담연수원’을 지정 위탁 운영하여, 자격 연수나 직무 연수와 연계하도록 하는 것이 바람직함.
- 전문계고 전문 교과 교원의 역량을 강화하기 위해서는 최소한 2년에서 3년 단위로 전공과 관련한 신기술 동향과 실무능력을 배양하여야 함.

■ 산업체 현장 체험 연수 프로그램 강화

- 전문계고 전문 교과 교원의 산업체 현장 체험 연수는 단기간(일주일 이내)로부터 중기간(1개월에서 3개월까지) 혹은 장기간(6월에서 1년 단위)으로 연수 프로그램을 다양화할 필요가 있음.
- 단기 현직 교육(연수)은 직무나 특별연수 형태로 시행, 중·장기 현직 교육은 특성화 학과 개편으로 인해 교원 수급에 문제가 있는 분야의 자격 연수나 부전공 연수 형태로 제공해야 함.
- 여기서 중기간과 장기간 프로그램의 경우 직업 교육 전담 중앙연수원이나 권역별 전담 연수원이 주관하고, 일정기간(전체 교육이수 시간의 30% 정도) 산업체 현장 실습교육을 연수교육 과정에 반영하도록 하는 것이 바람직함.

■ 전문 교과와 보통 교과 공동 연수 참여 프로그램 제공

- 전문계고의 교육 활성화를 위해서는 전문 교과 교원의 전문성 향상을 위한 역량 개발도 중요하지만, 전문계고 교육의 절반을 담당하고 있는 보통교과 교원의 역량 개발과 전문계고 특성에 맞는 보통교과의 운용과 진로 지도가 중요함.
- 따라서 전문 교과와 보통교과 교사의 팀티칭을 장려하고, 그것이 가능하도록 적절한 연수 기회를 제공하여야 함. 보통 교과 교사들을 대상으로 첫째, 직업 교육 연수를 실시하고, 둘째, 보통 교과를 통한 직업기초능력을 지도하는 직무 연수를 실시하여야 함.

4. 전문계고 전문 교과 교원의 역량 강화를 위한 인식 제고

- 교원으로서의 전공전문성 및 산업현장성 등 역량강화를 위해 다양한 연수에 참여하는 교원에게 연수학점제 확대, 근무가산점 및 인사고과 반영 등과 같은 차별화된 인센티브가 주어져야 함.

참고문헌

- 김기홍 · 장명희 · 김종우(2009). 직업교육 교원 역량 강화 방안 - 전문계고등학교를 중심으로-. 한국직업능력개발원
- 이병욱 · 최동선(2005). 『산업현장과 교육현장 연계를 통한 교원 역량 강화 방안 연구』, 한국직업능력개발원.
- Meeder, H.(2008). The Perkins Act of 2006: Connecting Career and Technical Education with the College and Career Readiness Agenda. Achieve, Inc.
- National Board for Professional Teaching Standard.(2009). Career and Technical Education Standard. Retrieved June 8, from <http://www.nbpts.org/>
- National Council on Teacher Quality.(2008). State Teacher Policy Yearbook: What States Can Do To Retain Effective New Teachers.
- Sekretariat der Staendigen Konferenz der Kultusminister der Länder in der Bundesrepublik Deutschland(2004). Standards für die Lehrerbildung: Bildungswissenschaften.
- U.S. Department of Education.(2004). New No Child Left Behind Flexibility: Highly Qualified Teachers. Retrieved June 9, from <http://www.ed.gov/nclb/methods/teachers/hqtflexibility.pdf>.
- Wissenschaftsrat(2001). Empfehlungen zur Lehrerbildung in den neuen Ländern, in: Empfehlungen zur künftigen Struktur der Hochschullandschaft in den neuen Ländern und im Ostteil von Berlin.
- 斎藤修啓「私の考える(2)能力開発 専門高校における能力開発: 専門学科 教員の研修」『能力開発 21』27(8), 2-6 ,2006/8, p.2.
- 寺田盛紀「高校職業教育とその専門性」新海・寺田・的場『現代の高校教育改革』1998年.
-